

## Compte rendu de négociation du mardi 14 novembre 2023

### Présents :

1. Kumaran Ramanadapouille
2. Menouar Boutchiche
3. Tabita Abuba
4. Bahija Boumssimrat
5. Jean François Vandamme
6. Pauline Fayolle
7. Severine Mayor

### CALENDRIER SOCIAL

#### Propositions de la direction :

- Report de la négociation portant sur la GPEC 1 au 1<sup>er</sup> semestre 2024
- Prorogation de l'accord télétravail au 31 12 24 pour prendre le tps de la négo
- Dans l'accord UES MH, retirer IPSEC et rajouter OWELLO

CFDT UNSA et CFTC souhaitent que la négo télétravail ait lieu sur le 1<sup>er</sup> semestre 2024.

CFDT demande de revoir l'accord GPEC et transformation pour faire face aux différentes réorganisations, notamment la DROC pour les 3% changement d'activité !

UNSA demande un accord « aidants » et revoir les congés exceptionnels

FO demande de réviser l'accord CET et rémunération

### ACCORD EGALITE PRO

#### Axe 3

Observation CFE CGC pour avoir des objectifs chiffrés

CGT page 13 ajouter pour réduire l'écart entre les tps partiels et les tps plein.

Demande UNSA que l'enveloppe éga pro ne soit pas utilisée pour faire signer des avenants avec changement de statut notamment les forfaits jours.

Demande d'avoir du télétravail pour congés menstruel. La direction dit que c'est ingérable.

On a un principe d'égalité de traitement !

Cfdt demande que le manager soit sensibilisé pour accepter le TTO et ne pas renvoyer systématiquement vers le médecin.

Cgt demande de supprimer le délai de prévenance de 48 h (texte entre parenthèses).... Il est impossible pour des personnes souffrant d'endométriose de prévenir 48 h à l'avance.

La direction informe qu'il est précisé « dans l'idéal » mais va revoir ce paragraphe.

CFE « les collègues devront fournir un justificatif de diagnostic d'endométriose devra passer par la médecine du travail ? la direction répond que le document sera à envoyer au service RH

Axe6 CGT souhaite rajouter violences sexistes et homophobes

La direction propose de garder violences familiales

Cfdt page 28 avant dernier paragraphe rajouter de renvoyer vers le service social pour une aide de constitution de dossier financière. OR répond que déjà ça fonctionne comme ça, le service social aide pour toutes les démarches.

Sur la phrase, le soutien financier pourrait être sollicité auprès des IRP. La CFDT demande à supprimer cette phrase car c'est le rôle de l'assistant social de présenter toutes les aides nécessaires. Cela induit automatiquement que le CSE en question ait une commission sociale.

La direction rajoutera « aussi » dans la phrase : Enfin, les partenaires sociaux tiennent à souligner qu'un soutien financier pourrait être sollicité **aussi** auprès des Instances Représentatives du Personnel.

Synthèse de la direction :

- Dans la partie réduction, les écarts constatés avec un regard particulier dès lors qu'il est supérieur ou égal à 5%
- Temps partiel
- Faire appel à un médecin pour qualifier les droits pour déclencher les jours endométriose et non forcément les spécialistes. Un certificat suffit, pas besoin de nouveau certificat à chaque demande.
- Orienter vers le service social pour les aides financières - Violences familiales et intra familiales - Peuvent solliciter en interne et externe

La CFTC demande que l'on puisse modifier cet accord en fonction des évolutions des lois.

La CFDT regrette qu'il n'y ait pas eu plus d'effort de fait sur l'endométriose et que la proposition de prendre en compte les maladies invalidantes ne soit pas introduite.

#### **AVENANT ACCORD COUVERTURE SOCIALE**

CFTC : Régime de prévoyance art 3 la part salariale sur la TB a diminué. La direction renvoie à la revoyure de l'année dernière.

UNSA : demande que la cotisation aide aux aidants soit incluse dans la cotisation globale. La direction répond négativement

FO RAS

CGT RAS

CFDT se réserve de faire les remarques par écrit. La direction répond jusqu'à la fin de la semaine !

SYNTHESE DE LA DIRECTION

Modifier ANNEXE 1

Enlever l'annexe 4 POUR LA PHARMACIE

Modifier les coquilles

La direction rappelle que la répartition est de 90/10

Possibilité d'envoyer ses remarques jusque fin de semaine et mise en signature la semaine pro.

**EN COMPLEMENT : un retour des membres (Ludivine & Menouar) de la commission Santé-Prévoyance sur le projet d'avenant**

Cet avenant reflète bien les conclusions des négociations concernant les cotisations et garanties prévoyance/santé des actifs et les cotisations retraités.

**A savoir :**

Une augmentation de 10% des cotisations frais de santé des actifs,

Une augmentation de 35% de la cotisation prévoyance et une baisse de 20% de la cotisation aide aux aidants,

Une augmentation de 25% de la cotisation des retraités,

Une modification de la définition de la franchise liée à la prestation Incapacité de travail.

La CFDT souhaite porter une attention de celui de nombreux salariés sur la mise en place de la garantie « aide aux aidants ».

En effet, le nombre infinitésimal de bénéficiaires de cette garantie en 2023 montre qu'elle n'est absolument pas à la hauteur des enjeux de la communication du groupe sur ce type de garantie.

La CFDT demandera que cette garantie soit sérieusement revue en 2024, afin qu'elle puisse devenir effective et apporter tous les bénéfices attendus pour les salariés et le groupe.

### **RETRAITE PROGRESSIVE**

L'accord a été mis en place il y a 2 ans à durée déterminée car en phase d'attente de la réglementation.

L'Avenant n° 1 se finit au 01/01/24.

La direction est favorable pour le poursuivre pour une année supplémentaire.

Prorogation de l'indemnité de départ à la retraite, il proposera un nouvel avenant en tenant comptes des points de la présentation.

**ANI :**

Revalorisation des points retraite au 1<sup>er</sup> novembre de 4,9 %

Levée des bonus-malus (coefficient de solidarité) au 1<sup>er</sup> décembre pour les nouveaux entrants.

Application différée du stock et du flux au 1<sup>er</sup> avril 2024

La direction propose de reprendre les dispositions de l'avenant n°1 en retirant la partie sur le coefficient de solidarité au vu de l'ANI.

Il faudrait mettre à la signature rapidement cet accord.

Sujet par rapport aux CARSAT du centre, le dossier est étudié en haut commission !

CFE OK

CFTC ne se prononce pas pour le moment

UNSA sans commentaire (non-signataire de l'accord de base)

FO ok pour l'instant

CGT un peu comme FO et enverra ses propositions

CFDT, c'est notre demande de faire un nouvel avenant pour 2024, donc nous sommes favorables à la proposition, nous étudierons le projet de texte. Demande un bilan chiffré des années passées.

La direction gagne 200 K€ par rapport à la fin des malus, sachant que l'enveloppe est de 3 M€.

La direction enverra un projet d'accord et attendra les remarques des OS, qui sera soumis rapidement pour la signature.

### **ACCORD GPEC**

Bilan GPEC mis sur la BDES comme demandé

Intervention de Bernard Mercier :

Présentation des objectifs de la GPEC, des avancées en matière de GPEC (voir support)

Page 11 à horizon 2030, FO demande si les futurs départs en retraite sont comptés. La réponse est non. FO souligne que les services les plus touchés sont les services de gestion.

La direction souligne que nous ne connaissons pas l'avenir et qu'il y aura forcément des métiers que nous ne connaissons pas à ce jour.

CGT : Comment peut-on prévoir qu'en 2030 on sera à 31% de transformation ? Effectivement, la direction répond que ce sont des tendances pour se projeter. Ce sont des hypothèses et que c'est pour cela que l'accord est pour 3 ans. Si on ne fait pas ces projections on est sûr de ne rien faire.

CFDT A-t-on une vision un peu plus précise sur des métiers à court terme ? 3 ans à 5 ans. Il faut commencer à introduire le changement dans le groupe et partager avec les collègues.

La direction précise : Une fois que les gens rentrent dans le groupe, on doit leur garantir un emploi (accord GPEC) Cependant les salariés sont obligés de suivre les changements d'emploi. Le groupe MH a une très grosse compétence au niveau de la Data. Ce sont des métiers d'avenir.

CFDT A combien on évalue le coût de la RSE ?

OR : C'est un investissement, pour un élément supplémentaire de bien être dans les bâtiments. Tous les bâtiments à passoire thermique seront tous changés à horizon 2030.

UNSA demande que l'accord soit révisé 1 fois par an. La direction n'est pas contre un avenant.

CFTC demande une cartographie des métiers par site. Cela a déjà été demandé à l'observatoire des métiers et ce n'est pas possible. Sur le tutorat, il y a une croissance en 2022.

OR : Oui cela concerne principalement les alternants.

### **CLAUSE DE REVOYURE 2023**

OR : BILAN NAO faite la dernière séance. La communication n'est pas bien passée apparemment.

La direction n'a pas les éléments consolidés concernant l'égalité pro !

Le cout de la prévoyance augmente de 4 à 5 millions €

Les éléments présentés représentent une base haute des NAO 2023

NAO 2022 a livré une augmentation générale + une augmentation générale lors de la revoynure.

Le coût de la nouvelle répartition des charges 80/20 au lieu de 60 40 pour la santé.

NAO 2023, 3% début avril + 1% en décembre 2022

La direction s'engage à refaire une communication sur le bilan.

Lors du BSI (Bilan Social Individuel) les salariés verront l'augmentation qu'ils ont eu.

La direction est prête à ouvrir les NAO 2024 dès à présent. Majorité des OS n'ont pas réagi.

Le direction informe que les salariés de GPA quitteront les effectifs en fin d'année et il serait bien que les fasses profiter si possible.

CFDT demande combien de salariés comprend le GPA ? 220 personnes

Est-ce que la prime est comprise dans le budget 2023 ? la proposition arrive sur décembre 2023 ce sont les comptes 2023.

La CFDT entend que nous sommes dans les tranches hautes des GPS. La CFDT souligne que nous avons eu des très bons résultats et tel que nous avons communiqué par voie de tract ce matin, il faut partager la richesse !

FO demande à la direction de répondre pour 2023 à la proposition de l'intersyndicale.

La direction propose une projection sur 2024 avec des montants avoisinants ce que les OS attendent.

Toutes les OS ont émis le principe d'une augmentation générale et d'une prime PPV.

La direction propose sur la paie de décembre 2023 un versement de prime PPV à 750€ en premier intention. La moyenne en France est de 800€ sur 2023. Elle n'envisage pas de donner d'AG. Les prochaines négos là-dessus auront lieu pour 2024.

Au 1<sup>er</sup> décembre 2023, la règle fiscale de la PPV ne change pas (=défiscalisée x 3 SMIC). A partir de janvier 2024, ça change il y aura des cotisations sociales. Ça sera traité comme de l'intéressement.

Le GPA est transféré au 01/01/24. Si on donne une prime en 2024 ils ne seront pas inclus.

La direction précise qu'en se comparant aux mesures salariales et PPV on est mieux chez nous.

UNSA ne souhaite pas négocier 2024 sur 2023 ; pour l'instant la prime PPV est trop basse.

CFTC la direction a une drôle de façon du partage de la valeur au vu des résultats du groupe. La direction rappelle les NAO 2023.

CFE CGC très éloigné de leurs attentes.

CGT dit qu'il faut se revoir entre OS pour voir ce que l'on peut faire.

CFDT s'exprime que la direction répond partiellement aux attentes, sur une seule mesure ! Nous restons dans l'espoir d'une proposition d'AG et votre proposition de prime PPV est loin de nos espérances.

L'exemple du smic qui a été augmenté à 4% cette année. Il reste une marge.

[Suspension de séance demandée par l'intersyndicale 4 OS.](#)

[Reprise de la séance :](#)

L'intersyndicale 4 OS revient avec une contre-proposition de 1,5% d'AG et une prime PPV ouverte à la négociation avec la direction.

Pas d'autres interventions de la part de la CFDT et l'UNSA.

La direction prend note et reviendra lors de la prochaine réunion.

Prochaine réunion le 30 novembre.

[La délégation CFDT](#)